SPITALUL CLINIC DE BOLI INFECȚIOASE
SF. PARASCHIVA
INTRARE Nr. 1369
Ziua 28 Luna 02 200 6
ora 13

# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL SPITALULUI CLINIC DE BOLI INFECŢIOASE IASI 2005-2007

**înregistrat la Directia de Muncă, Solidarite Socială şi Familiei cu nr. .....**

În temeiul Legii nr. 130/1996, republicată, între:

**1. Spitalul Clinic de Boli Infercţioase Iaşi**, în calitate de angajator ;

**2. Salariaţii** reprezentaţi, potrivit prevederilor art. 2 din Legea nr. 54/2003 privind sindicatele, art. 14 lit. b), art. 17 alin. (1) lit. b) şi alin. (2) lit. a), art. 19 din Legea nr. 130/1996, republicată, privind contractul colectiv de muncă, de **Sindicatul SANITAS Judeţ Iaşi ( Filiala Spital Clinic de Boli Infecţioase)** , împuternicit de **Federaţiei SANITAS din România** afiliată la Confederaţia Naţională a Sindicatelor Libere din România

a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate:

## CAPITOLUL I
## DISPOZIŢII GENERALE

**Art.1.(1)** Părţile contractante, pe deplin egale şi libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară se obligă să respecte prevederile acestuia.

**(2)** La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislaţia în vigoare şi contractul colectiv de muncă la nivel naţional.

**(3)** Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.

**(4)** În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator:

- Ministerul Sănătăţii, autoritatea centrală şi organ de specialitate al administraţiei publice în domeniul asistenţei de sănătate publică;
- direcţiile de sănătate publică, reprezentate prin directorul executiv;
- unităţile sanitare reprezentate prin directorul general;
- alte instituţii care angajează personal medico-sanitar;
- cabinetele de practică individuală, reprezentate prin titularul cabinetului;

**(5)** În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează:

- direcţiile de sănătate publică;
- institute şi centre medicale;
- spitale;
- centre de diagnostic şi tratament;
- servicii de ambulanţă;
- alte instituţii care angajează personal medico-sanitar;
- cabinete de practică individuală;

**(6)** Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical şi libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislaţia internă

Scanned with OKEN Scanner

şi în concordanţă cu convenţiile internaţionale pe care România le-a ratificat.

**Art.2.** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică şi produc efecte în toate unităţile sanitare, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de finanţare şi de caracterul activităţii.

**Art.3.(1)** În cazul în care se negociază contracte colective de muncă la nivel de unităţi cu personalitate juridică, la cerere, în concordanţă cu conţinutul anexei nr. 1 la prezentul contract, organizaţiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară au obligaţia de a anunţa reprezentanţii patronatului, care sunt organizaţiile sindicale împuternicite în acest sens.

**(2)** Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaţilor şi a obligaţiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă;
- condiţiile de muncă şi protecţia muncii;
- salarizarea şi alte drepturi salariale;
- timpul de muncă şi timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor, membri ai organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă şi acordarea de facilităţi acestora;
- formarea şi perfecţionarea profesională;
- drepturile organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
- obligaţiile salariaţilor.

**Art.4.(1)** Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară va face obiectul unei noi negocieri.

**(2)** Cererea se comunică în scris celorlalte părţi şi va cuprinde obiectul modificărilor.

**(3)** Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Ministerului Sănătăţii, care va transmite cererea către ceilalţi semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

**(4)** Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.

**(5)** După depunerea cererii de modificare şi pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaţilor.

**Art.5.** Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor la Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei.

**Art.6.** Suspendarea *şi/*sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc, în condiţiile legii.

Scanned with OKEN Scanner

**Art.7.(1)** Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conţinutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

**(2)** Dacă nu se realizează consensul, părţile se pot adresa instanţelor judecătoreşti.

**Art.8.(1)** Contractele colective de muncă la nivel de unităţi, instituţii sanitare şi/sau de asistenţă socială, precum şi contractele individuale de muncă, nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

**(2)** În contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se negociază contribuţiile salariale ale nemembrilor de sindicat care nu va fi mai mic de 0,5%.

**(3)** În vederea negocierii şi aplicării prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, salariaţii, alţii decât membrii de sindicat vor contribui lunar cu cel puţin 0,5% din salariul de bază. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator şi sindicatele reprezentative din unitate.

**(4)** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară sunt minime şi obligatorii pentru angajatori.

**Art.9.** Angajatorul este obligat să asigure afişarea contractului colectiv de muncă şi a oricăror alte comunicări, la locurile convenite cu reprezentanţii organizaţiilor sindicale şi patronale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul său.

**Art.10.(1)** Pentru soluţionarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se va constitui comisia paritară la nivel de ramură sanitară.

**(2)** Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei paritare se stabilesc conform anexei nr. 2.

**(3)** Angajatorul şi sindicatele din unitate afiliate la organizaţiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate să se consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.

**(4)** Consultarea şi informarea se vor desfăşura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.

**Art.11.(1)** Declanşarea procedurii prevăzute la art. 10 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanţei de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

**(2)** Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară împiedică sesizarea instanţei de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.

**Art.12.(1)** Reprezentanţii angajatorului şi cei ai organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părţi, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile şi obligaţiile salariaţilor.

**(2)** În cazul constatării unor încălcări ale legii şi prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate direcţiile de sănătate

Scanned with OKEN Scanner

publică, casele judeţene de asigurări de sănătate şi a Municipiului Bucureşti, Ministerul Sănătăţii, Casa Naţională de Asigurări de Sănătate, după caz, în vederea soluţionării.

**Art.13.(1)** Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

**(2)** În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

**Art.14.(1)** Părţile se obligă, sub sancţiunea nulităţii absolute, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze şi să nu susţină acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate, potrivit legii.

**(2)** Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 54/2003 şi ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

**Art.15.(1)** Ministerul Sănătăţii va transmite câte un exemplar al prezentului contract colectiv de muncă direcţiilor de sănătate publică şi instituţiilor din subordine şi celor aflate în coordonare.

**(2)** Unităţile sunt obligate să achiziţioneze câte un exemplar al prezentului contract colectiv de muncă tuturor unităţilor de la nivelul judeţului.

**Art.16.(1)** Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani de la data înregistrării lui la Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei.

**(2)** La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor modificări legislative, părţile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

**(3)** La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor drepturi şi obligaţii suplimentare ale salariaţilor, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanţă cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel naţional.

**(4)** Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislaţiei în vigoare şi contractului colectiv de muncă la nivel naţional.

**(5)** Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părţile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară potrivit prevederilor legale.

**(6)** Prezentul contract colectiv de muncă va fi adaptat corespunzător, în cazul modificării prevederilor legale referitoare la organizarea şi funcţionarea sindicatelor şi patronatelor reprezentative.

**(7)** Orice clauză care presupune acordarea de drepturi băneşti va fi negociată de părţile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării şi evidenţierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării şi funcţionării sistemului sanitar.

Scanned with OKEN Scanner

## CAPITOLUL II
## I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art.17.(1)** Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

**(2)** Normele de muncă se elaborează la nivel de ramură sanitară cu acordul organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art.18.(1)** Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituţionale ale salariatului şi potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel naţional, la nivel de ramură sanitară şi la nivel de unitate, după caz.

**(2)** La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare şi susţinere a concursurilor va face parte, în calitate de observator cel puţin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate.

**(3)** Criteriile de examinare se stabilesc de către angajator cu avizul organizaţiei profesionale corespunzătoare funcţiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului, conform prevederilor legale.

**(4)** Angajatorul se obligă să comunice salariaţilor şi reprezentanţilor sindicatelor din unitatea respectivă, afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă posturile disponibile şi condiţiile de ocupare a lor, cu cel puţin 30 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a reţelei sanitare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră definite prin lege.

**(5)** În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii obţin aceleaşi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

**(6)** În cazul apariţiei unor posturi vacante, salariaţii au dreptul să solicite conducerii unităţii redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanţă cu interesele unităţii, cu cele proprii şi în condiţiile legii.

**Art.19.(1)** Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.

**(2)** Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative şi prin prezentul contract colectiv de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

**(3)** Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizaţia sindicală semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cerere.

**(4)** Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile şi va fi reactualizat anual, dacă este cazul.

**(5)** Este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.

**(6)** Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

**(7)** În situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

**(8)** Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.

**(9)** Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.

**(10)** Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puţin următoarele elemente :

a. identitatea părţilor;
b. locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
c. sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
d. funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative şi atribuţiile postului;
e. riscurile specifice postului;
f. data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;
g. în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
h. durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
i. condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;
j. salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;
k. durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;
l. indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;

Scanned with OKEN Scanner

m. durata perioadei de probă, după caz.

**(11)** Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.

**(12)** Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoştinţării în scris a salariatului, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

**(13)** Cu privire la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.

**(14)** În situaţia în care angajatorul nu îşi execută obligaţia de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare.

**(15)** În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (9), între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice.

**(16)** Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurenţă;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidenţialitate.

**(17)** Informaţiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum şi aptitudinile profesionale.

**(18)** Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la funcţiile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.

**Art.20.(1)** Încadrarea salariaţilor în unităţi se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile fiecărei unităţi cu consultarea scrisă a reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(3)** În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, încadrarea în muncă se face prin examen.

**Art.21.(1)** Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere, astfel:

Scanned with OKEN Scanner

**a)** medici, farmacişti, biologi, biochimişti, chimişti, profesori CFM, fiziokinetoterapeuţi, asistenţi medicali, dentişti, psihologi, logopezi, etc. – cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:
- 20 de zile – dacă au mai fost angajaţi în altă unitate sanitară;
- 30 de zile – dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;
- 90 de zile – debut în profesie.

**b)** 30 de zile – alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală.

**c)** 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie medico-sanitare – surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari, etc.

**d)** 30 de zile – pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie altele decât medico-sanitare.

**e)** 5 zile – pentru personalul necalificat.

**f)** 30 de zile – pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcţii în unitate.

**g)** 45 de zile – pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere.

**h)** 60 de zile – pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere.

**i)** 90 de zile – pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie.

**j)** Nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

**(2)** Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

**(3)** Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.

**(4)** Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

**(5)** Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase cu informarea organizaţiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(6)** Perioada de probă constituie vechime în muncă.

**(7)** Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru acelaşi post este interzisă.

**Art.22.(1)** Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcţii, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

**(2)** Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul de funcţii.

Scanned with OKEN Scanner

**Art.23.(1)** În unităţile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parţial se face cu prioritate cu salariaţii cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

**(2)** La încheierea contractului individual de muncă cu timp parţial salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizaţia sindicală semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cerere.

**(3)** Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcţii de către salariaţii unităţii.

**Art.24.** Angajarea cu contract individual de muncă pentru activităţi de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen, cu aprobarea organizaţiei profesionale corespunzătoare postului ocupat şi cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art.25.** Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi potrivit legii prin contract individual de muncă cu informarea sindicatului din unitate afiliat la organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art.26.(1)** Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa celui care angajează în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de şomaj, fără acordul scris al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce priveşte protecţia socială a salariaţilor.

**(2)** În cazul absenţei acordului scris al părţii sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeaşi localitate sau judeţ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

**(3)** În situaţia în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ţinând cont de criteriile stabilite prin art. 132 din prezentul contract colectiv de muncă.

**Art.27.** Contractul individual de muncă încheiat între angajator şi salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr.3 la prezentul contract colectiv de muncă.

## II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art.28.** Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere şi sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă şi în contractele individuale de muncă.

**Art.29.** Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile salariaţilor prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

**Art.30.(1)** Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

Scanned with OKEN Scanner

a) la salarizare pentru munca depusă;
b) la repaus zilnic şi săptămânal;
c) la concediu de odihnă anual;
d) la egalitate de şanse şi de tratament;
e) la demnitate în muncă;
f) la securitate şi sănătate în muncă;
g) la acces la formarea profesională;
h) la informare şi consultare;
i) de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) la protecţie în caz de concediere;
k) la negociere colectivă şi individuală;
l) de a participa la acţiuni colective;
m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă şi timpul de odihnă;
o) să fie informat de orice modificare a relaţiilor de subordonare şi colaborare la locul său de muncă;
p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a şefului direct;
q) să-şi informeze şeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fişa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către şeful direct şi de orice încercare de stabilire a unei relaţii de subordonare de către altă persoană decât şeful său direct;
t) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în cazul suspiciunii de sancţionare datorită exercitării drepturilor sale;
u) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în toate situaţiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislaţia în vigoare.

**(2)** Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b) de a respecta disciplina muncii;
c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;
d) de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
e) de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f) de a respecta secretul de serviciu;
g) să nu execute nici o sarcină ce-i depăşeşte cadrul fişei postului şi competenţelor corespunzătoare pregătirii profesionale;

Scanned with OKEN Scanner

h) să nu facă uz de calităţi neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;

i) să nu încerce să stabilească relaţii de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fişa postului;

j) să respecte clauza de confidenţialitate dintre el şi angajator;

k) să transmită sindicatului din care face parte orice informaţie declarată ca şi confidenţială, dar care poate pune în pericol viaţa, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a pacienţilor.

**Art.31.(1)** Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a. să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b. să stabilească atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condiţiile legii şi/sau în condiţiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel naţional sau la nivel de ramură de activitate aplicabil;
c. să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d. să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e. să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.
f. să exercite controlul asupra sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiei sindicale reprezentative din unitate;
g. să se asocieze cu alţi angajatori, reprezentanţi ai unor unităţi similare din sănătate pentru constituirea asociaţiei patronale reprezentative.

**(2)** Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

d) să comunice cel puţin o dată pe an salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

Scanned with OKEN Scanner

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

j) să informeze reprezentanţii organizaţiei sindicale de la nivelul unităţii asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;

k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaţilor;

l) să se consulte cu organizaţia sindicală reprezentativă în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu organizaţia sindicală reprezentativă şi cu organizaţia profesională corespunzătoare în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea perfecţionării personalului;

## III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art.32.(1)** Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

**(2)** Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul contract şi de legislaţia în vigoare.

**(3)** Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a) durata contractului;
b) locul muncii;
c) felul muncii;
d) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

**Art.33.(1)** Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) angajatorul are obligaţia de a consulta reprezentanţii organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu intenţia de detaşare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat în altă unitate;

b) în situaţia în care un salariat, membru de sindicat, refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizaţiei sindicale din care face parte pentru a-l susţine în faţa angajatorului;

c) pe perioada detaşării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare;

d) pe perioada detaşării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative.

e) pe perioada detaşării angajatorul la care s-a dispus detaşarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizaţia acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detaşarea.

**(2)** În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătăţii, redistribuirea salariaţilor se face numai după consultarea

Scanned with OKEN Scanner

reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(3)** a) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului şi în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului.

b) Atunci când nu se poate efectua transportul salariatului la noul loc de muncă în sistem "navetă" zilnică, angajatorul va suporta toate cheltuielile de cazare ale salariatului în noua localitate, iar în acelaşi timp va suporta şi cheltuielile de transport către domiciliul salariatului cel puţin o dată pe săptămână.

c) Pentru perioada de delegare angajatorul va asigura salariatului o indemnizaţie de delegare în cuantum de cel puţin 25% din salariul de bază al acestuia în conformitate cu dispoziţiile legale.

d) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, angajatorul va solicita consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art.34.** Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, în cazul unor situaţii de forţă majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului.

## IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art.35.(1)** Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.

**(2)** Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.

**(3)** În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

**Art.36.(1)** La suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea va angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

**(2)** Suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului are loc cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din care face parte petentul, iar perioada pentru care solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

**(3)** Revenirea la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare se face numai cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din unitate.

**Art.37.(1)** Pentru suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanţilor

Scanned with OKEN Scanner

organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(2)** În cazul în care salariatul, membru de sindicat se găseşte în situaţia cercetării disciplinare, angajatorul are obligaţia de a informa permanent reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum şi despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.

**Art.38.(1)** Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situaţii:

a) concediu de maternitate;
b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
c) carantină;
d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;
e) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;
f) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;
g) forţă majoră;
h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;
i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

**(2)** Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacantate temporar vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art.39.(1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:

a) concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
c) concediu paternal;
d) concediu pentru formare profesională;
e) exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
f) participarea la grevă;

**(2)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern.

**(3)** Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art.40.(1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile legii;

Scanned with OKEN Scanner

b) ca sancţiune disciplinară;

c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

d) în cazul întreruperii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

e) pe durata detaşării.

**(2)** În cazurile prevăzute la alin. (1), lit. a), b) şi c) dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea avută anterior şi i se va plăti în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

**(3)** Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art.41.(1)** Pe durata întreruperii temporare a activităţii unităţii sanitare publice, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 85% din salariul de bază corespunzător funcţiei ocupate.

(2) Pe durata întreruperii temporare a activităţii unităţii din culpa angajatorului, prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii cu salariaţii aflaţi în baza de date a angajatorului.

**Art.42.(1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale după cum urmează:

a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situaţii personale sau studiu;

b) până la12 luni pentru angajare în străinătate;

c) pentru alte situaţii, cu avizul organizaţiilor sindicale.

**(2)** În toate cazurile menţionate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(3)** Oportunitatea angajărilor pe aceste posturi vacantate se va stabili numai cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

## V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art.43.** Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

**Art.44.** Contractul individual de muncă încetează de drept:

a. la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică;

Scanned with OKEN Scanner

b. la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;
c. ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică îşi încetează existenţa;
d. la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parţială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;
e. ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
f. ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;
g. ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;
h. de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
i. ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii, ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;
j. la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
k. retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

**Art.45.(1)** Nerespectarea oricăreia dintre condiţiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

**(2)** Constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

**(3)** Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege.

**(4)** În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

**(5)** Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu.

**(6)** Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se pot face prin acordul părţilor.

Scanned with OKEN Scanner

**(7)** Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

**Art.46.(1)** Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.

**(2)** Concedierea poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

**(3)** Contractului individual de muncă nu poate înceta prin concediere din iniţiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obţine avizul acesteia.

**(4)** În cazul în care organizaţiile sindicale nu îşi exprimă avizul scris , în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relaţiile de muncă, potrivit legii.

**Art.47.** Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

**Art.48.(1)** Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce ţin de exercitarea drepturilor sindicale va constitui motivul declanşării plângerii penale împotriva angajatorului.

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

**Art.49.** Dispunerea măsurii de concediere în condiţiile art. 60, alin. (1), lit. h) din Codul Muncii, a unui salariat aflat într-o funcţie sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel, nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizaţiei sindicale respective.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.

**Art.50.(1)** Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

Scanned with OKEN Scanner

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

j) pe perioada concediului fără plată acordat în condiţiile prezentului contract colectiv de muncă.

**(2)** Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.

**Art.51.** Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului cu consultarea organizaţiilor sindicale din unitate afiliate la organizaţiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în următoarele situaţii :

a) în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;

b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

**Art.52.(1)** Concedierea pentru săvârşirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile şi în termenele stabilite de lege şi prezentul contract colectiv de muncă.

**(2)** Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situaţia în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele şi condiţiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

**Art.53.(1)** În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 51, lit. b) şi c), precum şi în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 44, lit. f), angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

**(2)** În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

Scanned with OKEN Scanner

**(3)** Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-şi manifesta expres consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

**(4)** În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

**(5)** În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 51, lit. b) salariatul beneficiază de o compensaţie.

**Art.54.(1)** Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii.

**(2)** Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă, fundamentată economic.

**Art.55.** Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

**Art.56.(1)** În cazul concedierii colective salariaţii beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă.

**(2)** În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi.

**(3)** La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceloraşi organizaţii sindicale.

**(4)** Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

**(5)** În cazul în care Ministerul Sănătăţii vor iniţia acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaţilor concediaţi compensaţii băneşti în valoare de:

- - pentru vechime 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5-10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani: 24 salarii brute lunare.

**(6)** Pentru stabilirea priorităţilor la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă cât şi Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă.

**(7)** Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatele din unitate afiliate organizaţiilor sindicale

Scanned with OKEN Scanner

semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din unitate sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligaţia de a formula un răspuns scris şi motivat.

**(8)** În situaţia în care unitatea îşi reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activităţii să-şi extindă activitatea în aceeaşi perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariaţii concediaţi au dreptul de a fi reangajaţi pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

**(9)** În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (8) nu îşi manifestă expres consimţământul în termen de 3 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

**Art. 57** Prin concediere colectivă se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă pentru motive care nu ţin de persoana salariatului cu încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii. a unui număr de:

a) cel puţin 5 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;

b) cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;

c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

**Art.58.(1)** În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetenţelor profesionale sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

**(2)** În oricare alte situaţii perioada de preaviz este de 20 zile lucrătoare, cu excepţia persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.

**(3)** În perioada de preaviz salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulat.

**Art.59.(1)** Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea ;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile art. 64 din Codul muncii.

**(2)** În situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

**Art.60.** Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Scanned with OKEN Scanner

**Art.61.** Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

**Art.62.** În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

**Art.63. (1)** În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanţa va dispune anularea ei şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

**(2)** La solicitarea salariatului, instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

**Art.64. (1)** Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

**(2)** Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

**(3)** Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

**(4)** Termenul de preaviz este cel convenit de părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.

**(5)** Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să îşi producă toate efectele. În această perioadă salariatul este obligat să îşi îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.

**(6)** Perioada de preaviz în astfel de situaţii este stabilită de persoana care demisionează, dar nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare. Această perioadă va fi obligatoriu specificată pe cererea de demisie.

**(7)** Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceloraşi criterii ca şi în cazul ocupării posturilor vacante.

**(8)** În situaţia în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz minimă de 5-15 zile calendaristice, după caz, angajatorul este exonerat de orice răspundere faţă de fostul salariat.

**(9)** În situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

**(10)** Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

**(11)** Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

**Art.65. (1)** a) În cazul modificării sursei şi a modului de finanţare, potrivit legii, pentru unităţi, secţii, dispensare etc., angajatorul, semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat şi care este

Scanned with OKEN Scanner

reprezentat de sindicatele afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă pe durata contractului de muncă încheiat, fie prin menţinerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unităţi situate în aceeaşi localitate sau în acelaşi judeţ..

(b) În situaţia prevăzută mai sus, Ministerul Sănătăţii, prin direcţiile de sănătate publică va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(c) Ministerul Sănătăţii garantează că cei care preiau sau vor prelua cabinetele medicale după semnarea prezentului contract colectiv de muncă sunt obligaţi să păstreze raporturile de muncă cu salariaţii pe o perioadă de minimum 5 ani.

**(2)** Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislaţia în vigoare pentru funcţia şi gradul profesional respective, indiferent de sursa de finanţare.

**(3)** În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Ministerul Sănătăţii va consulta organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce priveşte posturile reduse şi salariaţii care urmează să fie disponibilizaţi.

**(4)** Cadrul relaţiilor de muncă şi contractuale ale medicilor, asistenţilor medicali şi ale celuilalt personal cu casele de asigurări sociale de sănătate şi alte instituţii va fi elaborat şi cu consultarea părţilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

## CAPITOLUL III
## CONDIŢII DE MUNCĂ ŞI PROTECŢIA MUNCII

**Art. 66. (1)** Părţile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituţionalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă.

**(2)** Pentru a se asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziei în domeniul protecţiei muncii, potrivit Legii nr. 90/1996 republicată, cu modificările ulterioare, la nivelul unităţilor se vor organiza comitete de securitate şi sănătate în muncă.

**(3)** Comitetul de securitate şi sănătate în muncă va fi constituit în fiecare unitate potrivit normelor generale de protecţia muncii.

**(4)** În stabilirea măsurilor privind condiţiile de muncă, părţile implicate vor ţine seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile preconizate trebuie să vizeze în primul rând ameliorarea condiţiilor de muncă şi, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări băneşti sau de oricare altă natură;

b) măsurile preconizate de angajator pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;

Scanned with OKEN Scanner

c) părţile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condiţii corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor şi a documentelor specifice muncii, potrivit legii.

**Art. 67. (1)** Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

**(2)** Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

**(3)** Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

**Art. 68. (1)** Normele şi normativele de protecţie a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecţie a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi;

c) măsuri de protecţie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

**(2)** Normele şi normativele specifice de protecţie a muncii la nivelul unităţii vor fi prevăzute în regulamentul intern.

**Art. 69. (1)** În cadrul propriilor responsabilităţi, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

**(2)** La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

**Art. 70. (1)** Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

Scanned with OKEN Scanner

**(2)** În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul, precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

**Art. 71.** Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

**Art. 72. (1)** Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

**(2)** Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatul.

**(3)** Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, al celor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţii.

**(4)** Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

**Art. 73. (1)** Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.

**(2)** Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

**(3)** Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

**Art. 74. (1)** Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă instituţia abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanţelor şi preparatelor periculoase pentru salariaţi.

**(2)** Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize şi expertize asupra unor produse, substanţe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaşte compoziţia acestora şi efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

**Art. 75. (1)** Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la unităţile persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.

**(2)** În cazul în care condiţiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înfiinţarea acestor comitete şi pentru angajatorii la care sunt încadraţi mai puţin de 50 de salariaţi.

**(3)** În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă.

**(4)** În situaţii în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de angajator.

Scanned with OKEN Scanner

**Art. 76.** Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin ordin al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei şi se regăsesc în regulamentul intern al unităţii.

**Art. 77.** Angajatorii au obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

**Art. 78. (1)** Organizarea activităţii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaţilor pe locurile de muncă, precizarea atribuţiilor şi a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(2)** Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi este atribuţie exclusiv în competenţa celor care angajează.

**Art. 79. (1)** Normativele de personal şi fişa postului fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă, potrivit anexei nr. 8.

**(2)** În cazul în care normativele de personal nu corespund condiţiilor concrete de desfăşurare a activităţii, la cererea uneia dintre părţile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

**(3)** Părţile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în reţeaua sanitară naţională.

**Art. 80. (1)** Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerinţele postului şi cu obligaţiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

**(2)** În cazul unor calamităţi sau în cazurile de forţă majoră, fiecare salariat are obligaţia să participe la acţiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

**Art. 81.** În cazul apariţiei unor divergenţe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părţi. Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatelor.

**Art. 82. (1)** Locurile de muncă, în funcţie de specificul lor şi de cuantumul sporurilor de care beneficiază salariaţii, sunt clasificate potrivit anexei nr. 4 la prezentul contract colectiv de muncă.

**(2)** În vederea pensionării pentru limita de vârstă, locurile de muncă în condiţii deosebite sunt prevăzute în anexele nr. 4.1-4.6, acestea urmând a fi clasificate potrivit unui ordin comun emis de Ministerul Sănătăţii şi Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei.

**Art. 83. (1)** Reducerea timpului normal de lucru şi alimentaţia compensatorie de protecţie se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile anexei nr. 5.

**(2)** Echipamentul de protecţie şi materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea şi de calitatea

Scanned with OKEN Scanner

necesare asigurării unei asistenţe medicale corespunzătoare, potrivit anexei nr. 9.

**(3)** Concediile suplimentare de odihnă, stabilite de comun acord între reprezentanţii Ministerului Sănătăţii şi cei ai organizaţiilor sindicale şi patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 6.

**Art. 84. (1)** Angajatorul este obligat să asigure, cel puţin o dată pe an, examinarea medicală gratuită şi completă a salariaţilor, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

**(2)** Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC şi pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B şi C (la cererea şi cu acordul salariaţilor).

**(3)** Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

**(4)** La nivelul unităţilor se pot asigura şi alte prestaţii medico-sanitare pentru salariaţii membrii ai sindicatelor afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 85. (1)** În cazul în care condiţiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacităţii de muncă, salariaţii vor beneficia de încă două luni de spor pentru nocivitate şi alimentaţie de protecţie a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.

**(2)** De drepturile prevăzute la alin.(1) beneficiază şi salariaţii care au lucrat cel puţin 6 luni în condiţiile alin.(1) şi îşi schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeaşi natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

**Art. 86. (1)** În toate cazurile în care condiţiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariaţii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condiţiilor de muncă, certificate potrivit legii.

**(2)** Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleaşi părţi care au făcut clasificarea iniţială, printr-un înscris adiţional la contractul colectiv de muncă.

**(3)** Normele generale şi cele specifice de protecţie a muncii sunt considerate de părţi a fi minime şi obligatorii.

**Art.87. (1)** Contravaloarea şi întreţinerea echipamentului de protecţie se suportă integral de către angajator. Condiţiile concrete şi criteriile de acordare a acestor echipamente de protecţie sunt evidenţiate în anexa nr. 9 la prezentul contract colectiv de muncă.

**(2)** La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriţi la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecţia muncii specifice, precum şi programul de control al realizării măsurilor stabilite.

**Art. 88. (1)** Părţile sunt de acord că nici o măsură de protecţia muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de către salariaţi.

**(2)** Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea şi testarea salariaţilor, cu privire la normele şi instrucţiunile de protecţia muncii.

Scanned with OKEN Scanner

**Art. 89. (1)** În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puţin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea condiţiilor de mediu, umiditate, temperatură şi altele, în conformitate cu prevederile legale.

**(2)** Neasigurarea condiţiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajaţii din unitate, privind consecinţele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu în această situaţie, în acest sens evitându-se pe cât posibil să se pună în pericol viaţa şi sănătatea pacienţilor.

**(3)** Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă şi rece.

**(4)** La cererea sindicatelor, patronul asigură, în limitele posibilităţilor condiţiile necesare pentru servirea mesei în incinta unităţii.

**(5)** Angajatorul va asigura diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.

**Art. 90.** Părţile se obligă să asigure un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi tinerilor.

**Art. 91. (1)** Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

**(2)** În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanţilor sindicatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

## CAPITOLUL IV
## SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

**Art. 92. (1)** În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară ale personalului din instituţiile sanitare publice finanţate de la bugetul de stat şi de la fondul unic de asigurări de sănătate, părţile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariaţi şi a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislaţiei în vigoare.

**(2)** La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

**(3)** În bugetul de venituri şi cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă şi sumele aferente pentru acordarea tichetelor de masă, conform legislaţiei în vigoare.

**(4)** Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorilor.

Scanned with OKEN Scanner

**(5)** În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranşă în data de 15 ale fiecărei luni pentru luna precedentă.

**(6)** Sistemul de salarizare al personalului din unităţile sanitare publice finanţate integral din venituri proprii se stabileşte prin lege.

**(7)** Angajatorul nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

**Art. 93.** Criteriile de încadrare salarială şi evaluare pentru unităţile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanţii Ministerului Sănătăţii şi ai organizaţiilor sindicale reprezentative.

**Art. 94.** (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate de administraţie şi sindicate înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casele Judeţene de Asigurări de Sănătate şi a Municipiului Bucureşti, pentru a acoperi integral şi la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate. În acest scop bugetul unităţilor sanitare, înaintea aprobării lui de către consiliile de administraţie şi în urma consultărilor cu reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va fi avizat de aceştia.

(2)Drepturi salariale cuprind :

a) al 13-lea salariu, care va fi plătit o dată cu achitarea acestuia pentru personalul finanţat de la bugetul de stat;

b) premii lunare în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului contractual;

c) un salariu de baza, plătit de unitate mamei, pentru naşterea fiecărui copil; daca mama nu este salariata, soţul acesteia beneficiază de plata unui salariu de baza;

d) Salariaţii care se pensionează pentru limita de vârstă primesc o indemnizaţie egala cu cel puţin un salariu de baza avut in luna pensionarii."

e) indemnizaţie de instalare echivalentă cu un salariu de bază corespunzător funcţiei, în condiţiile legii.

f) primă de vacanţă*.

**(3)** Premierile se stabilesc cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 95.** Pentru locurile de muncă cu condiţii grele, deosebit de periculoase şi periculoase, condiţii vătămătoare, condiţii de încordare psihică, din mediul rural, din zonele izolate sau unde atragerea personalului se face cu greutate etc., sporurile se stabilesc potrivit anexei nr. 4.

**Art. 96. (1)** Se acordă următoarele sporuri şi adaosuri la salariul de bază:

a) pentru orele prestate în zilele de sâmbătă, duminică, de sărbători legale şi în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, se acordă un spor de 100 %;

---

* Se va acorda odată cu modificarea legislaţiei

Scanned with OKEN Scanner

b) atunci când din cauze argumentate repausul săptămânal se acordă după 15 zile de activitate continuă, orele lucrate în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale, se plătesc cu un spor de 200% din salariul de bază;

c) pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, potrivit prevederilor legale, dar nu mai puţin decât cuantumul în vigoare la data înregistrării prezentului contract colectiv de muncă;

d) sporul de vechime se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 8, de acest spor beneficiind integral şi salariaţii a căror vechime în muncă nu este în totalitate în domeniul sanitar, în baza utilităţii angajărilor efectuate;

e) pentru activitatea desfăşurată în timpul nopţii se acordă un spor de 25% la salariul de bază;

f) pentru activitatea desfăşurată în 3 ture, în locul sporului prevăzut la pct. e), se acordă un spor de 15% la salariul de bază;

g) sporuri specifice reţelelor sanitare din alte ministere sau departamente.

**(2)** Garanţia în bani, reţinută salariaţilor care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.

**Art. 97**. (1) Alte drepturi de personal :

a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parţial.

b) plata orelor suplimentare;

c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localităţii, în interesul serviciului, pentru funcţiile stabilite de Ministerul Sănătăţii, potrivit legii.

**(2)** Condiţiile de diferenţiere şi criteriile de acordare ale drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 98.** În raport cu activitatea prestată salariaţii pot primi anual un salariu de merit, în cuantum de până la 15% din salariul de bază, stabilit în condiţiile legii.

**Art. 99 (1)** Formele de organizare a muncii în reţeaua sanitară sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

**(2)** Forma de organizare a muncii şi cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activităţi şi fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale şi patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcţie de nivelul de reprezentare.

**Art. 100. (1)** Angajatorul este obligat să asigure condiţiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin.

**(2)** În cazul neîndeplinirii condiţiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puţin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

**Art. 101. (1)** Indexarea salariilor se face potrivit legii.

Scanned with OKEN Scanner

**(2)** Nivelurile drepturilor salariale se calculează corelativ cu valoarea indexării.

**Art. 102. (1)** Toate drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror obligaţii băneşti ale unităţii.

**(2)** În caz de desfiinţare a unităţii, salariaţii au calitatea de creditori privilegiaţi şi drepturile lor băneşti constituie creanţe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalţi creditori să-şi revendice cota-parte.

**Art. 103.** Angajatorii sunt obligaţi să ţină evidenţa în care se menţionează salarizarea pentru activitatea desfăşurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariaţii au beneficiat şi cursurile de pregătire şi de perfecţionare profesională acreditate absolvite şi să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

## CAPITOLUL V
## TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

**Art. 104.** Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl foloseşte pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

**Art. 105.** Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.

**Art. 106. (1)** Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

**(2)** În funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

**Art. 107. (1)** Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

**(2)** Prin excepţie, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ şi orele suplimentare, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de o lună calendaristică, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

**(3)** La stabilirea perioadelor de referinţă prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă.

**Art. 108. (1)** Personalul care îşi desfăşoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unităţi cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă şi duminică.

**(2)** Personalului care îşi desfăşoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică şi sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.

**(3)** Pentru personalul care lucrează în ture se asigură cel puţin de 2 ori pe lună repausul săptămânal sâmbătă şi duminică.

**(4)** Suspendarea repausului săptămânal al salariaţilor se poate dispune numai în scris şi cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale

Scanned with OKEN Scanner

afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 109. (1)** Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităţii, cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(2)** Programul de lucru inegal poate funcţiona numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

**Art. 110.** Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor şi sunt afişate la sediul angajatorului.

**Art. 111. (1)** Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern şi în contractul individual de muncă.

**(2)** Durata zilnică a timpului de muncă individualizat este împărţită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

**(3)** Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 108 şi 110.

**Art. 112.** Angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

**Art. 113. (1)** Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

**(2)** Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

**(3)** Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.

**(4)** Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează personalul angajat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.

**(5)** Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

**(6)** Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maxim 48 de ore pe săptămână şi numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activităţii la locul său de muncă.

**(7)** Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parţial.

**(8)** Pentru munca suplimentară necompensată cu ore libere plătite, sporul salarial este de 100% din salariul de bază.

**Art. 114.** Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.

Scanned with OKEN Scanner

**Art. 115. (1)** La nivelul unităţilor sanitare şi de asistenţă socială, în funcţie de atribuţiile conferite de fişa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili norme de personal specifice fiecărui loc de muncă cu acordul reprezentanţilor sindicatului din unitate, afiliat organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(2)** Cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Ministerul Sănătăţii elaborează normativul minimal de personal, obligatoriu pentru fiecare loc de muncă din unităţile sanitare.

**(3)** Pentru locurile de muncă altele decât cele ocupate de personal medico-sanitar şi auxiliar sanitar, la nivelul unităţilor se elaborează norme de muncă specifice fiecărui loc de muncă cu acordul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(4)** Normele de personal şi normele de muncă specifice se regăsesc în regulamentul intern al unităţii.

**(5)** Anual, la nivelul fiecărei unităţi se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normelor de personal şi normelor de muncă, corelat cu necesităţile activităţilor desfăşurate.

**(6)** Examinarea şi reexaminarea normelor de personal şi normelor de muncă se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 116.** În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin regulamentul intern.

**Art. 117. (1)** Salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

**(2)** Prin excepţie, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

**Art. 118.** Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale şi religioase, după cum urmează:

- 1 şi 2 ianuarie;
- prima şi a doua zi de Paşti;
- ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială şi Naţională a Sănătăţii
- 1 mai;
- 1 decembrie;
- prima şi a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

**Art. 119. (1)** La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuităţii activităţii, după caz, în ture, 12/24 ore, gărzi, contravizite, program fracţionat etc., cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

**(2)** Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbătă, duminică şi în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea asistenţei medicale şi de îngrijire, după caz.

**Art. 120. (1)** Salariaţii care lucrează în condiţii de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii şi prezentului contract colectiv de munca (anexa nr. 5).

**(2)** Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale şi vechimea în muncă.

**Art. 121. (1)** Regulamentul intern se aprobă de către consiliul de administraţie după consultarea organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(2)** Femeile salariate care beneficiază de reducerea timpului de lucru, potrivit legii, beneficiază de vechime integrală în muncă.

**(3)** Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracţionarea programului de muncă.

**(4)** Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu şi la deteriorarea condiţiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

**Art. 122. (1)** La unităţile unde programul se desfăşoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopţii.

**(2)** Se consideră muncă prestată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele $22^{00}$ – $6^{00}$, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite, în cazuri excepţionale.

**(3)** Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore şi 12 cu 24 ore, salariatul având obligaţia efectuării serviciului de dimineaţă, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni.

**Art. 123. (1)** Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.

**(2)** Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.

**Art. 124. (1)** Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

**(2)** Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

**(3)** Durata efectivă concediului de odihnă anual se stabileşte pentru fiecare salariat, în funcţie de vechimea în muncă astfel:

a) pentru o vechime de 0 – 1 an (neîmpliniţi la data începerii concediului) – 20 de zile lucrătoare

a) pentru o vechime între 1-5 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) – 21 de zile lucrătoare;

b) pentru o vechime între 5-10 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) – 23 de zile lucrătoare;

Scanned with OKEN Scanner

c) pentru o vechime intre 10-15 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) – 25 de zile lucrătoare;

d) pentru o vechime între 15-20 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) – *28* de zile lucrătoare;

e) pentru o vechime de peste 20 de ani – *30* de zile lucrătoare.

**(4)** Concediile de odihnă de la alin. (3), pct. b), c), d), şi e) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime neîntreruptă în aceeaşi unitate.

**(5)** Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranşe, dar, obligatoriu, una dintre tranşe va fi de 15 zile lucrătoare.

**(6)** În situaţii de forţă majoră angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

**(7)** În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului şi cu acordul angajatorului şi avizul organizaţiei sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parţial sau în totalitate.

**(8)** La cererea salariatului indemnizaţia de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

**Art. 125. (1)** Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

**(2)** Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului şi avizul sindicatelor din unitate, afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(3)** Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

**Art. 126. (1)** Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, în condiţiile art. 145 din Codul Muncii şi care cuprinde:

- salariul de bază;
- indemnizaţia de conducere;
- salariul de merit;
- sporul de vechime;
- spor pentru titlul ştiinţific de doctor;
- sporuri pentru condiţii deosebit de periculoase, periculoase, vătămătoare, condiţii nedorite sau dificile, grele, pentru activităţi ce solicită o încordare psihică foarte ridicată, în zone izolate sau unde atragerea personalului se face cu greutate;
- alte sporuri prevăzute în anexele la prezentul contract.

**(2)** Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu 7 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

**Art. 127. (1)** Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voinţa salariatului.

**(2)** Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Scanned with OKEN Scanner

**Art. 128. (1)** Salariaţii nevăzători, precum şi cei încadraţi în grade de invaliditate, reprezentaţi de organizaţiile sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

**(2)** Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaţilor reprezentaţi de sindicatele afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 8 la prezentul contract.

**Art. 129.** Drepturile salariale curente cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 130. (1)** Salariaţii au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - *5* zile;

b) naşterea - *5* zile;

c) căsătoria unui copil – *3* zile

d) decesul soţului, copilului, părinţilor, socrilor - 3 zile;

e) ziua de naştere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

**(2)** Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unităţii.

## CAPITOLUL VI
## PROTECŢIA SOCIALĂ A SALARIAŢILOR, MEMBRI AI SINDICATELOR AFILIATE ORGANIZAŢIILOR SIDICALE SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

**Art. 131.** În cazul în care organele competente din unităţi au aprobat măsuri de reducere a activităţii ori de reorganizare a unităţii sanitare, cu acordul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condiţiilor de legalitate ale acestora, angajatorul are obligaţia de a comunica în scris celor în cauză:

a) durata de preaviz;

b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;

c) adresa înaintată la Agenţia Judeţeană de Ocupare a Forţei de Muncă prin care s-a soluţionat reconcilierea.

**Art. 132. (1)** La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta, în ordine:

a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi cele care cumulează pensia cu salariul;

b) persoanele care îndeplinesc condiţiile de pensionare pentru limita de vârstă;

c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;

d) persoanele care au avut abateri disciplinare;

Scanned with OKEN Scanner

e) persoanele care desfăşoară activitate privată, fără a fi îngrădit dreptul constituţional la muncă al persoanei respective.

**(2)** Pentru luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă, vor fi avute în vedere următoarele criterii:

a) dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;

b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, precum şi salariaţii care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

**(3)** În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecţionare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activităţii pe o anumită perioadă de timp, administraţia nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

**Art. 133. (1)** Unitatea care îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariaţi menţionate în art.132 are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta organizaţiile sindicale afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunţului.

**(2)** Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).

**(3)** În caz de modificare a profilului unităţii, salariaţii membri ai organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la acelaşi loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unităţii.

**Art. 134** Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă îşi primesc drepturile potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 135 (1)** Salariaţii beneficiază de ajutoare de deces conform legislaţiei în vigoare. Cuantumul acestora se stabileşte anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat şi nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat şi făcut public de către Casa Naţională de Pensii şi Asigurări Sociale.

**(2)** La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili şi alte drepturi.

**Art. 136. (1)** În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi înregistrarea accidentului.

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă.

Scanned with OKEN Scanner

**(2)** În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizaţiilor sindicale din unitate, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă şi direcţiilor de sănătate publică judeţene şi a Municipiului Bucureşti apariţia acestor boli.

**(3)** Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă şi al organizaţiilor sindicale din unitate, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(4)** Reprezentanţii organizaţiilor sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) şi (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.

**Art. 137.** Compensarea biletelor de odihnă, tratament şi recuperare acordate tuturor salariaţilor din ramura sanitară şi personalului care lucrează în structura de conducere şi execuţie a organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 138.** Repartizarea spaţiilor de locuit din administrarea unităţii se face în concordanţă cu prevederile legale, prin comisiile mixte administraţie-sindicate de la nivelul unităţii.

**Art. 139.** Angajatorul este obligat să acorde tichetele de masă potrivit Legii nr.142/1998, în conformitate cu prevederile legale prevăzute pentru unităţi finanţate de la bugetul de stat şi de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.

**Art. 140.** Contravaloarea deplasării salariaţilor cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

**Art. 141. (1)** După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariata membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant şi neputând fi desfiinţat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situaţie.

**(2)** La întoarcerea din concediul fără plată, salariata va fi încadrată pe postul avut iniţial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

**(3)** Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creştere a copilului şi nici în primul an de la reluarea a activităţii.

**Art. 142.** Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul şi vechimea în muncă.

Scanned with OKEN Scanner

**Art.143.** Salariatele gravide, reprezentate de organizaţiile sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract, începând cu luna a V-a de sarcină, beneficiază de scutire în ceea ce priveşte obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor – la cerere, şi de posibilitatea schimbării locului de muncă.

**Art. 144.** Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă şi hărţuire sexuală la locul de muncă, conform anexei nr. 10.

**Art. 145. (1)** Serviciile, prestaţiile medicale şi medicaţia pentru care, potrivit reglementărilor în vigoare, se prevede perceperea unor taxe şi contribuţii personale din partea asiguraţilor, sunt asigurate gratuit pentru salariaţii unităţilor sanitare şi membrii de familie ai acestora – reprezentaţi de organizaţiile sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Facilităţile prevăzute la alin. (1) vor fi stabilite prin ordin al ministrului sănătăţii.

## CAPITOLUL VII
## FORMAREA PROFESIONALĂ

**Art. 146. (1)** Prin termenul de formare profesională se înţelege orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, se specializează sau se perfecţionează şi pentru care obţine o diplomă sau un certificat care atestă aceste situaţii, eliberat de instituţiile abilitate conform legislaţiei în vigoare.

**(2)** Dobândirea unei specialităţi şi/sau lărgirea domeniului de competenţă a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

**(3)** Activitatea de formare şi perfecţionare profesională cuprinde şi domeniul relaţiilor de muncă, management, dreptul la asociere şi libertăţile sindicale şi patronale

**(5)** Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din producţie.

**(6)** Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala angajatorului (unităţii) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri şi cheltuieli cu această destinaţie.

**Art. 147. (1)** Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

Scanned with OKEN Scanner

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

**(2)** Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale.

**Art. 148.** Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

**Art. 149. (1)** Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:

**a)** cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;

**b)** cel puţin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariaţi.

**(2)** Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condiţiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

**Art. 150. (1)** Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul, persoană juridică, care are mai mult de 20 de salariaţi împreună cu organizaţiile profesionale corespunzătoare şi cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoştinţa salariaţilor.

**(2)** Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariaţii în primii 5 ani de activitate şi periodic de ceilalţi salariaţi.

**(3)** Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză cu aprobarea şefului său direct şi avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(4)** Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din producţie, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului şi avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(5)** Cursurile de perfecţionare şi specializare profesională se avizează de organizaţiile profesionale constituite potrivit legii.

**Art. 151. (1)** Salariaţii nou angajaţi în unitate, la solicitarea şefului direct şi cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate

Scanned with OKEN Scanner

organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă pot participa la stagii de adaptare profesională.

**(2)** Participă la cursuri de adaptare profesională toţi salariaţii aflaţi la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariaţii care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific şi salariaţii care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puţin 5 ani de întrerupere.

**(3)** Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.

**Art. 152. (1)** Cursurile de formare organizate de sindicate şi patronate sunt creditate prin conţinutul lor cu pregătirea şi perfecţionarea profesională.

**(2)** Programele de pregătire menţionate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizaţia profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

**Art. 153.** Reprezentanţii organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea şi perfecţionarea profesională şi managerială şi la concursurile de ocupare a posturilor.

## CAPITOLUL VIII
## DREPTURILE SINDICATELOR AFILIATE ORGANIZAŢIILOR SINDICALE SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

**Art. 154.** Părţile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele şi pentru salariaţi libertatea de opinie.

**Art. 155. (1)** a) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale şi patronale semnatare ale prezentului contract participă la şedinţele Colegiului de Conducere a Ministerului Sănătăţii, la şedinţele Consiliului de Administraţie, Comitetului Director ale unităţilor sanitare.

b) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare precum şi organizaţiile patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă la şedinţele Consiliilor de Administraţie, ale direcţiilor de sănătate publică, în calitate de observator, printr-un reprezentant judeţean.

c) Reprezentanţii judeţeni ai organizaţiilor sindicale şi patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă la toate şedinţele de interes general la nivel naţional, regional şi judeţean.

**(2)** Părţile garantează aplicarea prevederilor legislaţiei muncii, precum şi a dispoziţiilor legale în materie.

**(3)** La cererea expresă a membrilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, aceştia pot fi asistaţi de reprezentanţii federaţiilor şi confederaţiilor în susţinerea unor drepturi şi cereri, la toate nivelurile.

**Art. 156. (1)** Anunţarea şedinţelor menţionate în art. 159 alin. (1) şi a ordinei de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

Scanned with OKEN Scanner

**(2)** Angajatorul se obligă să pună la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susţinerii activităţii sindicale.

**(3)** Hotărârile Consiliului de administraţie vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore, de la data emiterii hotărârii, reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(4)** Reprezentanţii organizaţiilor sindicale şi patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă, ca membri în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile.

**Art. 157. (1)** Angajatorul va permite membrilor sindicatelor şi patronatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate şi patronate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an. Ministerul Sănătăţii va sprijini constituirea unui fond destinat activităţilor de formare, prin atragerea unor surse de la bugetul de stat, fond ce urmează a fi administrat prin acordul partenerilor sociali.

**(2)** Persoanele alese în structura de conducere a organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat.

**(3)** În cazurile prevăzute la alin. (1) şi (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

**(5)** Activitatea liderilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară şi asistenţă socială este asimilată ca şi vechime în activitate managerială.

**Art. 158.** În vederea stabilirii unor servicii şi dotări comune, prin acordul părţilor, administraţia şi organizaţiile sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acţiunea respectivă.

**Art. 159. (1)** Angajatorul este obligat să asigure în incinta unităţii, gratuit, spaţiul şi dotările necesare funcţionării sindicatului.

**(2)** Unităţile, aşa cum sunt definite în sensul prezentului contract colectiv de muncă, se obligă să asigure în incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spaţiul, mijloacele, şi mobilierul necesare, precum şi accesul la echipamentul de birotică al unităţii.

**Art. 160.** Încasarea cotizaţiei se face prin statele de plată ale unităţilor, în baza acordului salariaţilor, membri ai organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Reţinerea cotizaţiei, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract şi înştiinţarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operaţiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu – potrivit avizului favorabil emis de Ministerul Finanţelor Publice şi de Ministerul Sănătăţii.

Scanned with OKEN Scanner

**Art. 161. (1)** Angajatorul recunoaşte drepturile salariaţilor reprezentaţi de organizaţiile sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de a susţine şi de a participa neîngrădit la acţiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflaţi în grevă.

**(2)** Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaţilor la acţiuni sindicale, organizate în condiţiile legii.

## CAPITOLUL IX
## DISPOZIŢII FINALE

**Art. 162. (1)** În baza prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, se pot încheia contracte colective de muncă la nivelul unităţilor, potrivit procedurilor din anexa nr. 1.

**(2)** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară sunt considerate de drept minime şi obligatorii şi nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru şi a normelor de aplicare a acestuia.

**(3)** În unităţile în care nu se încheie contract colectiv de muncă, se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 163.** Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

**Art. 164.** În toate situaţiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei şi modului de finanţare pentru unităţi, secţii, compartimente şi servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 165.** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaţilor reprezentaţi de organizaţiile sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale acestui contract şi produce efecte pentru toţi salariaţii, potrivit legii

**Art. 166.** Salariaţii membri ai organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecţie însemnele organizaţiilor sindicale specifice.

**Art. 167.** Ministerul Sănătăţii, direcţiile de sănătate publică şi conducerile unităţilor sunt răspunzătoare de aplicarea şi garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

**Art. 168.** Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

**Art. 169.** Părţile vor susţine de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

**Art. 170.** Toate documentele semnate de toate părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară sunt incluse, de drept, în conţinutul prezentului contract ca acte adiţionale.

Scanned with OKEN Scanner

**Art. 171. (1)** Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze şi să nu susţină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

**(2)** Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, la cererea reprezentanţilor părţilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Ministerul Sănătăţii va emite ordine specifice.

**Art. 172.** Ministerul Sănătăţii va susţine toate iniţiativele legislative şi modificările actelor normative de natură să îmbunătăţească prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 173.** Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 4 exemplare, îşi produce efectele de la data înregistrării la Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei.

Direcţia de Sănătate Publică a Judeţului Iaşi
SPITALUL CLINIC DE BOLI INFECTIOASE
Sf. Parascheva
IAŞI

**Spitalul Clinic de Boli Infecţioase Iaşi**

**Director General**
**Prof. Dr. CARMEN DOROBĂŢ**

**Director Medical Adjunct**
Dr. Mancu Carmen

**Contabil Şef**
**Ec.** [illegible]

**Şef R.U.N.O.S.**
**Ec.** [illegible]

**Avizat**
**Consilier Juridic**
Mandlache [illegible]

**Sindicatul SANITAS Judeţ Iaşi**
**Filiala Spital Clinic de Boli Infecţioase**
**Preşedinte Judeţean**
**VIOREL TANASE**

**Preşedinte filiala**
**RODICA FRASINA**

**Vicepreşedinte filiala**
Cancerin [illegible]

**Vicepreşedinte filiala**
Balmic [illegible]

**Vicepreşedinte**
Dr. Covacin [illegible]

Scanned with OKEN Scanner